



Сценарій стаціонарного семінару з методу балансу компетенцій

Цей сценарій має на меті підтримку осіб, які прагнуть ознайомитися з Методом балансу компетентностей (МБК). Він розроблений з урахуванням потреб осіб, які вже мають досвід у визначенні та формулюванні компетенцій (наприклад, під час проведення консультаційних або кваліфікаційних бесід). Рекомендується адаптувати зміст семінару відповідно до свого тренерського досвіду, специфіки групи, її навичок та рівня знань.

Кожен модуль містить інформацію про його мету та орієнтовний мінімальний час, необхідний для його виконання. Інформацію про те, як підготуватися до окремих модулів, можна знайти в додаткових матеріалах:

- 1) матеріали, з якими учасники повинні ознайомитися перед початком навчання,
- 2) джерела інформації для тренера,
- 3) слайди та матеріали для друку під час семінару,
- 4) рекомендації щодо проведення навчання онлайн.

Мета семінару - передати учасникам знання та навички, пов'язані з:

- принципами проведення балансу згідно з Методом балансу компетенцій,
- перебігом окремих етапів балансу за МБК,
- інструментами, що застосовуються на кожному з етапів МБК,
- застосуванням МБК у роботі з різними цільовими групами,
- застосунок "Moje Portfolio".

Очікувані результати навчання – після проходження семінару учасник повинен уміти:

- визначити ключові терміни, що використовуються в методі балансу компетенцій,
- встановлювати правила співпраці з клієнтом,

- будувати відносини з клієнтом,
- ідентифікувати та формулювати компетенції згідно з принципами методу балансу компетенцій,
- проводити біографічні та поведінкові інтерв'ю,
- підбирати відповідні докази для виявлених компетенцій,
- планувати дії щодо розвитку в межах методу балансу компетенцій.

Учасники: кар'єрні та освітні консультанти, кар'єрні коучі, фахівці з HR, а також інші практики з діагностики компетенцій.

Методи роботи: лекція, індивідуальні виступи, індивідуальна робота, робота в парах, обговорення в групі.

Матеріали:

- презентація (рекомендується),
- фліпчарт або дошка з маркерами,
- аркуші паперу та ручки для учасників,
- матеріали для вправ:

вправа 2. Визначення (матеріал з ключовими поняттями та їх визначеннями),

вправа 3. Моделювання першого етапу методу балансу компетенцій (матеріал для осіб, які виконують роль клієнта + матеріал для осіб, які виконують роль консультанта — на прикладі двох осіб),

вправа 4. Моделювання другого етапу МБК (інструкції для особи, яка грає роль консультанта, з допоміжними питаннями, адаптованими до клієнта - на прикладі двох осіб);

Увага: у доданих матеріалах представлені вправи, розроблені для двох осіб. Їх слід розглядати як приклад, можливе також створення власних прикладів осіб. При цьому варто пам'ятати, що описи повинні включати не лише інформацію про досвід, пов'язаний з формальною освітою чи здобутою професією, але й вказувати на можливі ресурси для розвитку компетенцій, здобутих шляхом неформального та інформального навчання.

- додаткові матеріали:
- модель STAR, рекомендована для методу балансу компетенцій,
- приклад заповненої Форми визначення компетенцій (також доступна на вебсайті МБК),
- операційні дієслова,
- приклад кваліфікації від інтегрованого реєстру кваліфікацій;
- аркуші паперу та ручки для учасників.

Технічні вимоги:

- з можливістю демонстрації презентації та показу застосунку "Moje Portfolio"),
- обладнання, що дозволяє демонструвати презентації (наприклад, проєктор з екраном, мультимедійна дошка).

Рекомендації для тренера:

- час, відведений на кожен модуль, є приблизним - рекомендується адаптувати його до розміру та досвіду групи та доступного часу;
- варто вказати учасникам джерела інформації щодо МБК та застосунку "Moje Portfolio";
- рекомендується планувати короткі перерви кожні 1,5 години та одну довшу обідню перерву в середині навчального дня;
- максимальний розмір групи - приблизно 20 осіб (парна кількість учасників полегшить роботу, оскільки деякі вправи виконуються в парах).

Підготувати:

фліпчарти:

- допоміжні запитання: про групи, виклики, очікування (вправа 1),
- таблиця для доказів, з колонками: компетенції, докази (вправи 4–6),
- видрук додатків 1–4 до сценарію (вправи та додаткові матеріали, описані в сценарії у відповідному порядку)

Глосарій

До семінару були підготовлені визначення основних понять. Докладні визначення ключових термінів, що стосуються ІСК та ІРК, містяться в Законі про ІСК (Законод. вісн. від 2020 р. поз. 226, та від 2023 р. поз. 2005); Результати навчання - те, що людина знає, розуміє та здатна зробити в результаті навчання, сформульоване в категоріях знань, умінь та соціальних компетенцій. Іншими словами — це компетенції особи.

Соціальні компетенції - відповідальність і самостійність у застосуванні знань і навичок, а також так звані м'які навички (особисті та міжособистісні).

Трансверсальні компетенції (також відомі як наскрізні, міждисциплінарні, універсальні) - навички, що підлягають засвоєнню та перевірці, які є важливими або бажаними для ефективної діяльності в будь-якій сфері праці, навчання чи життя. Вони можуть бути набуті й застосовані в різних контекстах, а не лише в одному конкретному випадку.

Кваліфікація - згідно з визначенням, наведеним у Законі про ІСК, це набір або набори результатів навчання, володіння якими офіційно підтверджено уповноваженим органом.

Метод балансу компетенцій - метод, який використовується в процесі консультування для визначення, описання та документування компетенцій, якими володіє особа, а також для планування її подальшого розвитку.

Модель STAR - один із методів поведінкового (компетентнісного) інтерв'ю, який використовується переважно у процесах добору персоналу. Базується на переконанні, що компетенції можна оцінити, запитавши про конкретну поведінку в минулому. Респондента просять описати конкретну ситуацію (Situation); завдання, яке йому було запропоновано виконати (Task); дію, яку він вчинив (Action) та результати виконаної дії (Result).

Портфоліо - збірка доказів, що підтверджують наявність вказаних компетенцій.

Уміння - здатність виконувати конкретну дію, включаючи застосування знань на практиці.

Валідація - процес перевірки та підтвердження конкретних знань, навичок і соціальних компетенцій, який може включати чотири етапи: ідентифікацію, документування, верифікацію та сертифікацію.

Знання - обізнаність у певній галузі, володіння інформацією на певну тему.

Інтегрована система кваліфікацій (ISK) - частина Національної системи кваліфікацій, визначена Законом "Про ISK", що визначає стандарти опису кваліфікацій та присвоєння кваліфікаціям рівня польської рамки кваліфікацій, принципи включення кваліфікацій та їх реєстрації в Інтегрованому реєстрі кваліфікацій, а також стандарти сертифікації кваліфікацій та забезпечення якості кваліфікацій. ISK - це один з механізмів політики навчання впродовж життя, покликаний підтримувати розвиток людського капіталу в Польщі, пропонуючи інструменти для розвитку, ідентифікації, валідації та визнання компетенцій.

Інтегрований реєстр кваліфікацій (IPK) - державний реєстр, що містить кваліфікації, включені до Інтегрованої системи кваліфікацій. Реєстр містить кваліфікації, присвоєні в системі освіти та вищої освіти, а також кваліфікації, включені до Реєстру в порядку, встановленому Законом "Про ISK". Кожна кваліфікація, зареєстрована в Реєстрі, має номер, присвоєний їй у Польській рамці кваліфікацій, а отже, і в Європейській рамці кваліфікацій.

Сценарій стаціонарного семінару з методу балансу компетенцій (МБК)

Перебіг:	Час:	Матеріали:	Мета:
Сесія I: Основна інформація про метод балансу компетенцій (75 хвилин)			
Вступ (30 хвилин)			
Початок семінару ➤ Тренер вітає учасників і представляє ведучих. ➤ Тренер представляє цілі семінару: • ознайомлення з етапами проведення балансу за МБК, • ознайомлення з принципами проведення балансу за МБК, • ознайомлення з інструментами, що використовуються на кожному етапі МБК • ознайомлення з можливими способами застосування Методу балансу компетентностей. ➤ Тренер обговорює організаційні питання - тривалість семінару та перерви (під час реєстрації кожен учасник отримує програму). ➤ Тренер встановлює спільні правила роботи	10 хвилин	за бажанням: презентація на фліпчарті	ознайомлення учасників з цілями та планом семінару обговорення принципів роботи під час семінару



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

Визначення потреб/потенціалу/занепокоєння учасників (вправа 1) ➤ Тренер просить учасників написати на аркушах паперу: • з якими групами вони найчастіше працюють, • з якими найбільшими викликами стикаються у своїй роботі, • якими є їхні очікування від семінару, • а потім просить учасників представитися (по колу). ➤ Тренер підсумовує виступи учасників.	20 хвилин	необов'язково: презентація фліпчарт, маркери для тренера, ручки та чисті аркуші паперу для учасників	• побудова відносин • знайомство з групою • вивчення потреб та очікувань учасників щодо навчання
Метод балансу компетенцій (МБК) - припущення, принципи, основні поняття (45 хвилин)			
Баланс компетенцій - історія та принципи проведення ➤ Основна інформація, яку тренер має надати учасникам семінару: • баланс компетентностей відповідає принципу навчання впродовж усього життя, тоді як ІСК є системним рішенням для підтримки такого навчання; • МБК - це один зі способів проведення балансу компетенцій, • МБК був створений 2015 року і використовується у ВУП у Кракові), • о поточна версія МБК, розроблена у співпраці з консультантами, та • адаптована до специфіки їхньої роботи в різних галузях;	15 хвилин	необов'язково: презентація	• ознайомлення з історією МБК • ознайомлення з основною інформацією про МБК • ознайомлення з основними поняттями, що використовуються в балансі компетенцій



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

• принципи проведення балансу компетенцій (слід виділити добровільність, відповідальність за результати, конфіденційність участі клієнта в процесі), • роль консультанта, • переваги від балансу компетенцій. ➤ Тренер надає інформацію про МБК та обговорює різні елементи. портфоліо - 1, 8, 11; кваліфікація - 13; результати навчання – 14 ➤ Підсумок вправи тренером. ➤ Тренер демонструє слайд із визначеннями, прийнятими в МБК. УВАГА: Може виникнути дискусія щодо різних тлумачень термінів - якщо вона затягнеться, варто підкреслити, що цей семінар присвячений методу балансу компетенцій, а прийняті визначення спрощені для різних контекстів, в яких може застосовуватися МБК, а також для розуміння тих, хто проходить баланс.			
Визначення, що використовуються в балансі компетенцій (Ч. II) ➤ Тренер демонструє на слайді список термінів: • біографічне інтерв'ю • поведінкове інтерв'ю • трансверсальні компетентності • модель STAR	15 хвилин	необов'язково: презентація	• ознайомлення з основними поняттями МБК • Перевірка знань • щодо інструментів, що використовуються в роботі консультанта • збір інформації про використання цих інструментів у щоденній роботі



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

➤ Тренер перевіряє знання учасниками цих термінів, і надає спрощені визначення, що використовуються в МБК, (див. глосарій) ➤ Тренер запитує учасників про використання цих інструментів у роботі УВАГА: у випадку з групою для початківців тренер дає визначення, попереджаючи, що вони будуть детально обговорюватися на наступних етапах семінару.			
Сесія II: Метод балансу компетенцій крок по кроку (160 хвилин)			
Визначення мети клієнта (30 хвилин)			
Схема проведення балансу компетенцій Тренер демонструє слайд зі схемою процесу МБК (або роздає видрук) і коротко (2-3 речення) представляє кожен з 4-х етапів МБК. Він повідомляє, що подальша робота на семінарі буде присвячена їх детальному обговоренню. Тренер підкреслює важливість автономії клієнта у процесі, а також можливість змінювати (актуалізувати) мету на кожному етапі процесу. Етап I МБК - Визначення мети балансу Тренер надає інформацію про перший етап балансу. Пояснює, що на першій зустрічі з клієнтом консультант презентує йому переваги проходження балансу, і вони разом узгоджують мету, обсяг балансу та	10 хвилин	необов'язково: презентація	• ознайомлення з етапами процесу • балансу компетенцій • визначення ролі автономії клієнта в процесі • принципи визначення та актуалізації цілей балансу • визнання першого етапу балансу компетенцій - встановлення цілей



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

графік роботи. Важливо зазначити, що під час процесу мета може бути уточнена або повністю змінена.			
Вправа - початкова розмова консультанта з клієнтом (вправа 3) Метою вправи є визначення, яку освітню або професійну мету має конкретна особа, і залежно від цього планувати хід балансу. ➤ Учасники об'єднуються в пари - одна особа грає консультанта, інша - клієнта. ➤ Учасники, які грають роль клієнта, отримують короткий опис особи, яку вони представляють. ➤ Учасники, які виконують роль консультанта, отримують список допоміжних запитань для розмови завдання клієнту (розміщені на аркуші вправи 3). ➤ Пари мають 10 хвилин на прочитання тексту вправи та обговорення. ➤ Теми розмови під час вправи:: • мета, якої клієнт хотів би досягти, • уточнення очікувань / потреб клієнта, • визначення принципів / формату співпраці (як саме працюватимуть – зустрічі, домашні завдання тощо), • узгодження часу – скільки буде зустрічей, як часто вони відбуватимуться.	20 хвилин	• необов'язково: презентація • видрук вправи 3 (2 персонажі, розподілені по черзі між парами, та аркуші для консультантів)	• практикуємо постановку цілей на • на основі розмови з клієнтом



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

➤ Наприкінці пари презентують результати розмови на загал (залежно від чисельності групи – усі пари або ті, хто зголосилися) – максимум 10 хвилин ➤ Тренер підбиває підсумки вправи.			
Етап II МБК - Визначення компетенцій ➤ Тренер пояснює, що таке визначення компетентностей у МБК. ➤ Послідовно представляє методи та інструменти, що використовуються на цьому етапі: • біографічне інтерв'ю, • поведінкове інтерв'ю, • необов'язкові додаткові інструменти, • форма визначення компетенцій. ➤ Обговорюється перший крок визначення компетенцій - біографічне інтерв'ю: • що таке біографічне інтерв'ю в рамках МБК, чим воно відрізняється від інших контекстів його використання, наприклад, біографічного дослідження, • яка мета біографічного інтерв'ю в МБК і який результат очікується: консультант отримує від клієнта інформацію про досвід у сферах освіти, праці, суспільної активності та особистого життя з метою виявлення тих досвідів, які можуть свідчити про наявні компетенції, • біографічне інтерв'ю має наративний характер і дозволяє не лише	10 хвилин	• необов'язково: презентація • видрук додаткових матеріалів - моделі STAR та форми визначення компетенцій	• представлення учасникам основних методів визначення компетенцій у МБК, а саме: • біографічні та поведінкові інтерв'ю - їх визначення, застосування та очікувані результати. • ознайомлення учасників з прикладом заповненої форми визначення компетенцій та запитаннями, корисними під час проведення поведінкового інтерв'ю.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

• побачити факти, але й виявити особистісні риси клієнта, його темперамент • та особистість, самосвідомість, відчуття цінностей та інші важливі для консультанта аспекти. ➤ Тренер демонструє та коментує фрагмент заповненої форми визначення компетенцій (приклад, який вона матиме вигляд після біографічного інтерв'ю). ➤ Обговорення другого кроку визначення компетенцій - поведінкове інтерв'ю: • що таке поведінкове інтерв'ю в рамках МБК, чим воно відрізняється від інших контекстів його використання, наприклад, співбесіди при працевлаштуванні, • яка мета поведінкового інтерв'ю в МБК, який результат очікується: • визначення конкретних компетенцій шляхом аналізу конкретних подій і ситуацій з минулого; • обговорення моделі STAR як прикладу методу проведення поведінкового інтерв'ю – увага, це адаптований варіант методу, пристосований спеціально до потреб МБК. У класичному застосуванні моделі STAR відправною точкою для запитань є перелік компетенцій. • У випадку з МБК таке також можливо, якщо особа хоче перевірити, чи відповідає певним вимогам до компетенцій, але частіше ми матимемо справу з ситуацією, коли хочемо визнати компетенції особи лише там, де вони є точкою входу, а не виходу - аналіз конкретних подій і ситуацій призначений для того, щоб дозволити визначити компетенції.			
--	--	--	--



➤ Тренер демонструє та обговорює уривок із заповненої форми визначення компетенцій (який вона може мати вигляд після біографічного та поведінкового інтерв'ю).			
Зразок поведінкового інтерв'ю (вправа 4) (приблизно 20 хвилин на вправу + 15 хвилин на обговорення) ➤ Проведення поведінкового інтерв'ю на основі вибраного досвіду: - Учасники повертаються до роботи в парах "консультант – клієнт". Можна змінити ролі, "Клієнт" представляє вигадану особу для вправи та розповідає про її досвід, - Результатом вправи має стати список з кількох компетенцій, визначених під час інтерв'ю стосовно обраного досвіду, занотований на аркушах. ➤ Тренер збирає результати роботи та записує на фліпчарті/таблиці для кожної "особи" окремо. Фіксує досвіди та компетенції, які визначили групи. Записуючи компетенції, він запитує, про які саме компетенції йдеться і як правильно їх сформулювати згідно з раніше обговореними принципами. ➤ Підсумок вправи - обговорення вражень від вправи: - це було легко чи складно? - чи мають учасники досвід проведення таких типів інтерв'ю? - що допомагає і що ускладнює визначенню компетенцій? - чи можуть інструменти, які вони використовують щодня для визначення компетенцій/підходів/талантів, бути застосовані під час балансу?	35 хвилин	видрук з вправи 4 фліпчарт для записування компетенцій	відпрацювання навичок проведення поведінкових інтерв'ю в МБК



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

➤ Доповнення тренером: біографічне та поведінкове інтерв'ю можна доповнити іншими інструментами, щоб полегшити збір інформації про клієнта або допомогти йому краще усвідомити свої сильні сторони. ➤ Зверніть увагу, що часто потрібна відповідна кваліфікація або навчання для використання професійних інструментів, призначених для кар'єрних консультантів.			
Етап II МБК продовження - Формулювання компетенцій ➤ Тренер демонструє інформацію про те, як формулювати (описувати) компетенції. ➤ Вказує, що спосіб формулювання компетенцій залежить від мети, з якою клієнт проходить баланс. У випадку підготовки до валідації кваліфікації, формулювання має бути дуже точним і передбачає використання операційних дієслів. ➤ Важливо підкреслити поділ на знання, уміння та соціальні компетенції (за потреби можна ще раз показати відповідні визначення). ➤ Тренер представляє інформацію щодо категоризації компетенцій та наголошує на особливому значенні трансверсальних компетенцій.	15 хвилин	необов'язково: презентація на фліпчарті	• ознайомлення зі способом формулювання компетенцій в МБК • ознайомлення з категоріями компетенції • введення поняття трансверсальної компетенції з прикладами
Перерва на каву (15 хвилин)			



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

Визначення компетенцій - вправа (15 хвилин)

Формулювання компетенцій (вправа 5) ➤ Завдання учасників – переформулювати компетенції, виявлені під час інтерв'ю у вправі 4, згідно з раніше поданими принципами (з використанням операційних дієслів) – тренер фіксує ці формулювання. ➤ Учасники працюють у тих самих парах, що й під час інтерв'ю, спираючись на інформацію, отриману під час фрагментів інтерв'ю з вправи 4. Формулювання компетенцій – додаткова вправа (на розсуд тренера) Рекомендується використання цієї вправи, якщо дозволяє час або група потребує додаткового тренування у формулюванні компетенцій. Що повинна знати й вміти особа, яка проводитиме баланс за допомогою МБК? Як описати компетенції консультанта, використовуючи операційні дієслова, стосовно наступних питань? ● потенціал клієнта ● процес балансування компетенцій ● біографічне та поведінкове інтерв'ю ● план професійного розвитку ● обов'язкові правові норми, стандарти та рекомендації щодо професійної етики ● комунікація	15 хвилин	фліпчарт	● відпрацювання навичок ● формулювання компетенцій за допомогою операційних дієслів
--	-----------	----------	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

На завершення вправи тренер проводить коротке обговорення, щоб з'ясувати, якими навичками, знаннями та якостями повинна володіти особа, яка проводить баланс компетенції за допомогою МБК. ➤ Тренер записує приклади навичок тощо, згаданих учасниками. фліпчарт. ➤ Тренер підсумовує роботу груп, за потреби доповнюючи пропозиції, згадуючи, зокрема, про такі компетенції: • знання з професійного консультування (про розвиток людини, • підходи у консультуванні), • вміння проводити інтерв'ю (біографічне • та поведінкове), • знання ринку праці, освіти та навчання, • орієнтація у професіях, • вміння знаходити інформацію про професії, ринок праці, освіти тощо, • вміння мотивувати клієнта, • вміння будувати довірливі стосунки та створювати безпечну атмосферу для розмови, • знання щодо концепції навчання впродовж життя, кваліфікацій, Інтегрованої системи кваліфікацій та валідації, • знайомство з інструментами діагностики компетенцій, • здатність створювати плани на основі розвитку компетенцій, • навички роботи з онлайн-інструментом Moje Portfolio.			
---	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

Документування компетенцій (20 хвилин)

Етап III МБК - Підготовка портфоліо ➤ Тренер розповідає: • що таке портфоліо, навіщо його створювати; • що до кожної компетенції бажано мати докази; • що різні типи доказів краще підходять для підтвердження знань, умінь та соціальних компетенцій. ➤ Увага: на цьому етапі варто зробити паузу та виокремити вправи 5 і 6, щоб вони не злилися в одну та були краще засвоєні групою.	5 хвилин	необов'язково: презентація	• ознайомлення зі специфікою створення портфоліо та способів документування компетенцій
Призначення доказів до компетенцій (вправа 6) ➤ Тренер готує фліпчарт з таблицею, що має дві колонки: компетенції та докази. ➤ Тренер записує до таблиці компетенції, сформульовані у вправі 5 (максимум 5 компетенцій). ➤ На загальному обговоренні учасники розмірковують, як можна підтвердити наявність кожної з цих компетенцій, і пропонують приклади доказів.	15 хвилин	фліпчарт з таблицею доказів	• ознайомлення зі специфікою створення портфоліо та способів документування компетенцій



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

➤ Підсумок - якщо це не з'явиться під час дискусії, тренер повинен нагадати, що доказами є не лише дипломи, сертифікати, свідоцтва, але й відеозаписи, рекомендації або відгуки, зразки робіт, описи виконаних робіт, документи, аудіовізуальні матеріали, фотографії тощо.			
Планування розвитку, підсумок балансу (20 хвилин)			
Етап IV МБК - План подальшого розвитку ➤ Тренер повинен розглянути наступні питання щодо плану розвитку в МБК: • план розвитку може бути створений на різних етапах балансу компетенцій – це залежить від мети клієнта. • об'єктивні та необхідні дії, які слід вжити, • наголошуючи на компетенціях, які клієнту необхідно розвинути для досягнення своєї мети, • формулювання плану можна почати з мети, яку потрібно досягти, але іноді простіше почати зі створеного переліку компетенцій і на основі цього підтримати клієнта у рішенні, яким шляхом йти, • можна зробити це на аркуші паперу, але в "Моє Portfolio" також є такий функціонал, а на сайті МБК є форма для підготовки планів розвитку, • формулювання цілей: конкретні, вимірювані, амбітні, реалістичні та обмежені в часі. ➤ Демонстрація прикладу плану розвитку за методикою МБК. ➤ Коротке обговорення планів розвитку: як плани розвитку в МБК співвідносяться з практикою самих учасників? Чи суттєво вони відрізняються, чи ні?	10 хвилин	необов'язково: презентація	ознайомлення з етапами створення плану розвитку в балансі згідно з МБК



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

Підсумування балансу компетенцій ➤ Тренер розповідає, як можна завершити баланс компетенцій – у якій формі надати зворотний зв'язок і яким має бути його обсяг – 5 хвилин. ➤ Можна запитати учасників, чи мають вони ще якісь пропозиції. ➤ Тренер підсумовує, за потреби додатково озвучені учасниками аспекти такою інформацією (5 хвилин): • на завершення балансу компетенцій кар'єрний консультант підсумовує висновки, отримані в результаті процесу – у довільній формі (усній або письмовій), залежно від цілей і потреб клієнта (один підсумок потрібен молодій особі, яка обирає середню школу, інший – випускникові, який шукає свій професійний шлях, ще інший – особі, яка готується до співбесіди), • консультант підсумовує баланс, надаючи зворотний зв'язок, охоплюючи всі етапи складання балансу та сформульовану на початку мету клієнта, • варто порівняти результати балансу з початковою метою клієнта, а якщо вона змінилася в процесі – коротко підсумувати, чому саме.	10 хвилин	необов'язково: презентація на фліпчарті	• ознайомлення зі способами завершення балансу
ОБІДНЯ ПЕРЕРВА (45 хвилин)			



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

Сесія III: Онлайн-інструменти та можливі застосування МБК (80 хвилин)

Інструменти, які використовуються в практиці консультування як доповнення до МБК Основними інструментами в МБК є інтерв'ю – біографічне та поведінкове. Але залежно від мети балансу та індивідуальних потреб людини, консультант може використовувати додаткові інструменти. ➤ Основу МБК становлять інтерв'ю, портфоліо та план розвитку, однак важливо орієнтуватися на потреби клієнта й гнучко використовувати додаткові інструменти там, де це необхідно. ➤ Обмін досвідом учасників щодо методів щоденної роботи – тренер просить записати на стікерах інструменти, які консультанти використовують у своїй щоденній практиці, і передати їх тренеру. Потім ці інструменти спільно з групою співвідносяться з відповідними етапами МБК і оцінюються на предмет доцільності. ➤ Тренер перераховує інструменти, які добре знайомі та використовуються консультантами у практиці, а також ті, які можуть бути корисними на окремих етапах балансу компетенцій. ➤ На цьому етапі варто звернути увагу на відмінності між балансом компетенцій і окремими інструментами.	15 хвилин	• необов'язково: презентація • стікери для учасників	• презентація та обговорення допоміжних інструментів • в проведенні МБК
---	-----------	---	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

Moje Portfolio як застосунок для підтримки проведення МБК ➤ Тренер розповідає в загальних рисах про застосунок "Moje Portfolio" - основні функції, можливості, призначення та зв'язок з МБК. ➤ Тренер демонструє зовнішній вигляд і базові функції "Moje Portfolio". ➤ Тренер додатково інформує учасників, що під час підготовки портфоліо консультанти можуть скористатися, зокрема: • онлайн-інструментом "Moje Portfolio", • формою, доступною на вебсайті про МБК, • папкою для паперових документів або електронною текою на комп'ютері чи в хмарному сховищі, наприклад Google Drive.	20 хвилин	необов'язково: презентація тренер також може показати на сайті "Moje Portfolio" та функціональні можливості інструменту в Інтернеті: https://mojeportfolio.ibe.edu.pl	презентація застосунку "Moje Portfolio"
Підсумування - контексти застосування МБК - переваги та обмеження ➤ Тренер підсумовує, що таке МБК і для чого він потрібен. ➤ Тренер представляє контексти, в яких можна використовувати метод балансу компетенцій, і підкреслює, яких результатів/переваг можна досягти в кожному з цих контекстів за допомогою МБК: • центри зайнятості, • робота з дітьми шкільного віку - школи, консультаційні центри,	15 хвилин	необов'язково: презентація	представлення, в яких контекстах можна використовувати МБК



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

- у вищій освіті: кар'єрні офіси та валідація результатів навчання, - у процесах працевлаштування, - у валідації результатів навчання (валідаційне консультування) - інформація - на цю тему детальніше буде розглянута після підсумку. ➤ Тренер збирає думки учасників щодо доцільності та обґрунтованості використання ними методу МБК - ставить запитання, чи бачать вони переваги, а також які обмеження можуть виникати в різних (або їхніх власних) контекстах. Тренер записує відповіді на фліпчарті.			
Як МБК вписується у валідацію результатів навчання? ➤ Тренер демонструє анімаційне відео під назвою "Нові можливості професійного розвитку – ера валідації" і проводить його обговорення. ➤ Тренер обговорює поняття валідації, її ідею та принципи, пояснює, що таке кваліфікація в ІСК, показує схему валідації та яке місце в ній займає діяльність консультанта.	15 хвилин	необов'язково: презентація	представлення балансу в контексті валідації
Інтернет-ресурси: Вебсайт МБК ➤ Тренер демонструє вебсайт МБК та його зміст, підкреслюючи, що матеріали мають відкритий характер і їх можна вільно використовувати. Інші онлайн-інструменти для підтримки навчання впродовж життя ➤ Тренер перелічує інші застосунки та інструменти, розроблені Інститутом освітніх досліджень, які відомі й використовуються фахівцями у своїй професійній практиці,	15 хвилин	необов'язково: презентація https://wiemcoumiem.ibe.edu.pl/ https://malezrk.ibe.edu.pl/ https://szkolnictwo.ibe.edu.pl/	- презентація ресурсів сайту МБК - презентація інших застосунків, корисних у роботі консультантів та викладачів



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

та які можуть бути корисними у роботі консультанта або вчителя.			
Підсумки та завершення семінару (30 хвилин)			
Підсумування семінару ➤ Тренер просить учасників звернутися до потреб, записаних на початку семінару, і відповісти на запитання, чи вони задоволені? ➤ учасники діляться своїми враженнями про семінар, ставлять запитання, ➤ учасники заповнюють оцінювальну анкету.	30 хвилин	оцінювальне опитування	• підсумування семінару • оцінювання



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

Список додатків:

1. Додаток 1 - Вправа 2. Визначення.
2. Додаток 2 - Вправа 3. Моделювання елементів першого етапу МБК - Мацей (опис випадку)
3. Додаток 3 - Вправа 3. Моделювання елементів першого етапу МБК - Збігнєв (опис випадку).
4. Додаток 4 - Вправа 3. Моделювання елементів першого етапу МБК (інструкція для консультанта).
5. Додаток 5 - Вправа 4. Моделювання елементів другого етапу МБК - консультант Мацея.
6. Додаток 6 - Вправа 4. Моделювання елементів другого етапу МБК - консультант Збігнєва.
7. Додаток 7 - Допоміжні матеріали:
 - Приклад заповненої Форми визначення компетенцій,
 - Модель STAR, рекомендована в Методі балансу компетенцій,
 - Операційні дієслова – приклади,
 - Приклад кваліфікації.

Вправа 2. Визначення

Знання, уміння, соціальні компетентності, портфоліо, кваліфікація, результати навчання

1. тека, що містить документацію чийогось мистецького доробку, наприклад, малюнки, фотографії
2. сукупність правдивої інформації про реальність з умінням її використовувати
3. засвоєна в процесі навчання здатність виконувати завдання й розв'язувати проблеми, характерні для певної галузі навчання або професійної діяльності
4. відповідальність і самостійність у застосуванні знань і навичок, так званих "м'яких навичок"
5. знання певної галузі, володіння інформацією на певну тему
6. практичне володіння чимось, вправність у чомусь
7. здатність відповідним чином реагувати на ситуації, що виникають під час взаємодії з іншими людьми
8. документація чийогось доробку, напр., мистецького
9. доведена (на роботі, в навчанні) здатність самостійно застосовувати набуті уміння з урахуванням внутрішньо прийнятої системи цінностей
10. здатність виконувати відповідну діяльність, включаючи практичне застосування знань
11. докази та описи ситуацій, що підтверджують наявність конкретних компетентностей
12. інформація, що міститься у свідомості людини: формально впорядкована, виражена словами або цифрами, легко передається іншим
13. компетентності (результати навчання), підтверджені офіційно уповноваженим органом
14. те, що особа знає, розуміє і здатна зробити в результаті навчання, подане в категоріях знань, умінь і соціальних компетентностей

Вправа 3. Моделювання елементів першого етапу МБК – Мацей (опис випадку)

Уважно прочитай опис особи Мацея та спробуй максимально вжитися в його ситуацію. Як Мацей, ви приходите на першу зустріч з консультантом, який пропонує послугу за Методом балансу компетенцій. Ви вже ознайомилися з основною інформацією про МБК – його призначенням та принципами. Тепер ви хочете уточнити свою мету та узгодити зручні для вас правила організації зустрічей та графік співпраці.

Мацей

Мацею 18 років, він закінчує середню школу в Кракові. Уже багато років його захоплює історія – він багато читає, шукає інформацію в інтернеті, слухає тематичні програми та подкасти. Також він пише короткі тексти для шкільної газети.

Багато свого часу присвячує скаутському руху – він є лідером скаутського загону, нещодавно пройшов курс та отримав кваліфікацію інструктора – звання "провідник". Він добре почувається у цій ролі, йому подобається працювати з молоддю. Має відчуття, що є авторитетом для своїх вихованців. Особливо йому подобається організовувати ігри на місцевості та екскурсії, під час яких він використовує свої знання з історії. Часто також ходить з товаришами-скаутами у піші походи в гори. Друзі кажуть, що мало хто вміє так захопливо розповідати про місця та події.

Хоча сам Мацей не мав хороших оцінок, але завдяки своїй пристрасті йому вдалося отримати індекс для навчання своєї мрії - історії в Ягеллонському університеті в Кракові - завдяки участі в олімпіаді. Він розуміє, що життя в цьому місті дороге, і не може покладатися лише на допомогу батьків. Йому доведеться заробляти додаткові гроші, щоб забезпечувати себе. Він чув про багато підробітків – роздача листівок, робота в ресторанах – але замислюється, чи не міг би займатися чимось, що приносило б йому задоволення і водночас дозволяло б розвивати його інтереси. Йому спало на думку, що на вихідних він міг би проводити екскурсії Краковом та околицями. Але він не впевнений, чи зможе впоратись із дорослими клієнтами так само добре, як із молоддю. Має також сумніви, чи якась туристична фірма прийме на роботу таку молоду й недосвідчену особу без жодної професійної освіти. Тому він вирішив звернутися до консультанта за порадою.

Вправа 3. Моделювання елементів першого етапу МБК - Збігнєв (опис випадку)

Уважно прочитайте опис особи Збігнєва та спробуйте максимально вжитися в його ситуацію. Як Збігнєв, ви приходите на першу зустріч з консультантом, який пропонує послугу за Методом балансу компетенцій. Ви вже ознайомилися з основною інформацією про МБК – його призначенням та принципами. Тепер ви хочете уточнити свою мету та узгодити зручні для вас правила організації зустрічей та графік співпраці.

Збігнєв (63 роки)

За кілька років він вийде на пенсію. Він не знає, як він буде справлятися з фінансовими проблемами, тому хотів би й надалі працювати.

Він майже 30 років пропрацював у компанії, що виробляє транспортні засоби, і вважає, що знає багато в цій галузі. Однак він не впевнений, що цей досвід може бути корисним на іншій роботі. Має технічну освіту, тісно пов'язану з його професійною діяльністю. Він також знає, як важко знайти роботу в такому віці. Крім того, він не має досвіду пошуку роботи й не орієнтується на ринку праці. Збігнєву потрібна допомога, щоб чітко визначити свої компетенції та зрозуміти, у якій галузі їх можна застосувати.

Коли Збігнєва запитали про його вміння, він спочатку згадав лише про ті, які пов'язані з монтажем автобусів — вміння, необхідні для роботи механіка. Хоча він і чув про м'які навички, ніколи не надавав їм особливого значення. На його думку, справжній фахівець повинен насамперед добре знатися на своїй справі ("вміти виявити й усунути несправність, вміти зібрати транспортний засіб"). Усе, що виходить за межі "твердих" умінь, він називав професійним досвідом.

Однак у процесі аналізу своїх професійних обов'язків він згадав про те, як навчав новачків користуватися новим інструментом — за що отримав схвальний відгук від безпосереднього керівника. Йому добре вдавалося керувати невеликою командою новачків, а також вести технічну документацію з ремонту. Він згадав і про участь у ярмарку вакансій, де демонстрував тести безпеки зібраних автобусів — усе це було зафіксовано на відео.

У вільний час Збігнєв захоплюється кулінарією та із задоволенням проводить час з родиною.

Вправа 3. Моделювання елементів першого етапу МБК (інструкція для консультанта)

Ви є консультантом, який пропонує послугу за Методом балансу компетенцій (МБК) Ваш клієнт уже ознайомився з базовою інформацією про МБК — його метою та основними принципами. Тепер ваше завдання — провести вступну розмову, в результаті якої ви визначите і запишете:

1. Освітню або професійну мету клієнта.
2. Потреби та побоювання клієнта.
3. Бажаний формат співпраці (особисті/онлайн зустрічі, обсяг самостійної роботи).
4. Часові рамки для складання балансу (очікувана кількість зустрічей, їх тривалість та частота).

Вправа 4. Моделювання елементів другого етапу МБК – консультант Мацея

Спробуйте визначити одну ключову компетенцію (знання, вміння або соціальну компетенцію), яка може допомогти Мацею досягти своєї мети.

Попросіть його розповісти, які завдання він виконував або які ролі брав на себе, займаючись у скаутському клубі чи реалізуючи свої захоплення. Нижче ви знайдете приклади запитань, які ви можете поставити:

- Які були ваші обов'язки як скаутського інструктора?
- Що ви робите, щоб підготуватися до організації або проведення екскурсії?
- Яких знань та умінь вимагають ці дії?
- Які з навичок, що були вам потрібні для цього, ви вважаєте своїми сильними сторонами?
- Які компетенції вам потрібно розвивати?
- Як би ви оцінили свою ефективність у виконанні цього завдання?
- Які відгуки ви отримали від осіб, з якими працювали?

Вправа 4. Моделювання елементів другого етапу МБК - консультант Збігнєва

Спробуйте визначити одну компетенцію (знання, вміння або соціальну компетенцію), яка може допомогти Збігнєву досягти своєї мети.

Попросіть його описати завдання, які він виконував у межах своєї роботи, або ролі, які брав на себе. Нижче ви знайдете приклади запитань, які ви можете поставити:

- Яким був ваш спектр обов'язків/відповідальності на роботі?
- Яких знань і навичок вони вимагали?
- Які з компетенцій, необхідних для виконання цього завдання, ви вважаєте своїми перевагами?
- Яку компетенцію ви хотіли б розвинути?
- Як ви оцінюєте власну ефективність у виконанні цих завдань/ролі?
- Які відгуки ви отримали від осіб, з якими працювали?

Допоміжні матеріали

ПРИКЛАД ЗАПОВНЕНОЇ ФОРМИ ВИЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ

Катажина (35 років) переїжджає з Ченстохови до Варшави та претендує на посаду старшого менеджера у рекламній агенції, що обслуговує стартапи. У таблиці вона записала досвід, компетенції та докази, які вважає важливими з огляду на нову роботу.

Сфера, в якій вона здобула компетенції	Досвід	Компетенції
ОСВІТА	закінчення бакалаврату з польської філології - Університет гуманітарних та природничих наук у Ченстохові (2005-2008)	● застосовує правила правильної польської мови ● редагує тексти, призначені для різної аудиторії
ПРОФЕСІЙНИЙ ДОСВІД	працювала в трьох рекламних агенціях у період 2007 - 2020 роках (деталі в резюме)	● планує та проводить рекламні кампанії ● керує невеликою командою (4 особи)
КУРСИ, СЕМІНАРИ ТА КВАЛІФІКАЦІЇ	проходження навчального курсу "Копірайтинг продажів" (2013)	● адаптує рекламне повідомлення до цільової групи ● представляє товар, використовуючи різну довжину тексту
ХОБІ ТА ГРОМАДСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ	волонтерство в притулку для тварин у Кельце (2010-2012)	● організовує та проводить кампанії в інтернеті - збір коштів (Фейсбук, zrzutka.pl)
ЖИТТЄВИЙ ДОСВІД	догляд за двома молодшими дітьми в родині	● представлення складних понять мовою, зрозумілою для пересічних осіб
ІНОЗЕМНІ МОВИ	навчання в середній школі та університеті, поїздка до Англії на 8 місяців	● володіє англійською мовою на рівні C1
	університетська освіта	● володіє німецькою мовою на рівні B1

МОДЕЛЬ STAR, РЕКОМЕНДОВАНА В МЕТОДІ БАЛАНСУ КОМПЕТЕНЦІЙ

Проводячи поведінкове інтерв'ю, ви можете скористатися наведеними нижче запитаннями.

SITUATION - яка була ситуація/роль?

- Розкажіть, будь ласка, про випадок, коли ви востаннє були в такій ситуації/ролі (час, місце, контекст)?
- Чого стосувалася ця ситуація/роль?

TASK – Яке було ваше завдання в цій ситуації/ролі?

- Яким був ваш обсяг обов'язків/відповідальності в цьому завданні/проекті?
- Що від вас очікували в цьому завданні/проекті?
- Чого вимагало від вас це завдання?
- Що для вас було легким?
- Що для вас було складним?

ACTION – Які дії ви виконали?

- Як ви поводитися в процесі виконання цього завдання?
- Яких знань вимагало виконання цього завдання?
- Яких навичок вимагало виконання цього завдання?
- Наскільки ви оцінюєте свої знання, продемонстровані під час виконання цього завдання? ШКАЛА від 0 до 100% (від "брак" до "повністю розвинений")

ПРИМІТКА: ми оцінюємо кожну галузь знань окремо. Як би ви оцінили навички, які ви продемонстрували в цьому завданні? ШКАЛА від 0 до 100% (від "брак" до "повністю розвинений")

УВАГА: оцінюємо кожну навичку окремо. Які з компетенцій, необхідних для виконання цього завдання, ви вважаєте своїми сильними сторонами (тобто повністю розвиненими)? Яку компетенцію ви б хотіли розвинути, щоб ще ефективніше виконати це завдання?

RESULT – Яким був результат ваших дій?

- Який результат дали ваші дії?
- Який зворотний зв'язок ви отримали від осіб, які доручили вам це завдання?
- Який зворотний зв'язок ви отримали від осіб, з якими співпрацювали над цим завданням?

- Який зворотний зв'язок ви отримали від клієнтів/отримувачів, для яких виконувалося це завдання?
- Про що ви думали в тій ситуації?
- Що ви тоді відчували?
- Що б ви зробили інакше, якби знову опинилися в такій ситуації/ролі?
- Чого ви навчилися, виконуючи цю функцію/роль/опинившись в цій ситуації?
- Наскільки ви вважаєте цю роль/ситуацію легкою/складною для себе?
- З якими викликами ви стикнулися в цій ролі/ситуації?
- Як ви оцінюєте свою ефективність у виконанні цієї ролі/завдання?

УВАГА: Якщо кандидат згадує про ефективність у кількох аспектах – оцінюємо окремо кожен з них.

ОПЕРАЦІЙНІ ДІЄСЛОВА – ПРИКЛАД

Операційні дієслова можуть бути віднесені до п'яти категорій, які вказують на тип навичок, що перевіряються:

аналітичні	організаційні	управлінські	вербальні та комунікаційні	технічно-мануальні
аналізувати, досліджувати, діагностувати, доводити, оцінювати, класифікувати, інтерпретувати, ідентифікувати, оцінювати, аналізувати, робити висновки, порівнювати, перераховувати, систематизувати, впорядковувати, розрізняти	адмініструвати, господарювати, організовувати, складати, утримувати, планувати, керувати, обробляти, сортувати, готувати, надавати послуги, підтримувати, збирати, запам'ятовувати	приймати рішення, керувати, інтегрувати, мобілізувати, контролювати, наглядати, керувати, виручати, керувати, очолювати	характеризувати, дискутувати, інформувати, пояснювати, розповідати, спілкуватися, представляти, стисло викладати, пояснювати, доводити	малювати, конструювати, проектувати, регулювати, виставляти, виконувати, підбирати, застосовувати, з'єднувати, вказувати



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

ПРИКЛАД КВАЛІФІКАЦІЇ

Туристичний провідник

Рівень кваліфікації: 4 PRK

Синтетична характеристика результатів навчання:

Особа, яка має цю кваліфікацію, підготовлена до самостійного проведення екскурсій для туристів на визначеній території, за винятком гірських районів, передбачених виключно для гірських гідів. Вона розробляє та реалізує сценарій екскурсії, включаючи визначення маршруту та графік відвідування туристичних об'єктів. Надає туристам спеціалізовану інформацію про пам'ятки певної території, а також організаційну інформацію, що забезпечує належне та безпечне проведення екскурсії. Особа також готова до вирішення нетипових ситуацій, які можуть виникнути під час екскурсії. Особа, яка має цю кваліфікацію, може працювати в окремих містах, у межах воєводств, повітів, ґмін, регіонів або на туристичних маршрутах, за винятком територій, де передбачені гірські провідники.

Набори результатів навчання:	Результати навчання:
1. Правові та методичні основи роботи туристичного провідника	1. Охоплює формально-правові основи роботи туристичного провідника 2. Охоплює методологію роботи туристичного провідника
2. Знання про обрану місцевість	1. Історичні знання 2. Знання з історії мистецтва (архітектура, живопис, скульптура, ремесла) та культури 3. Географічні та природничі знання 4. Етнографічні знання
3. Підготовка сценарію екскурсії	1. Збирає інформацію, необхідну для проведення екскурсії 2. Готує сценарій екскурсії на основі зібраних матеріалів з урахуванням специфіки групи та теми екскурсії



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

4. Проведення екскурсії за маршрутом

1. Підтримує контакт з групою
2. Формує розповідь провідника під час екскурсії маршрутом
3. Проводить екскурсію під час автобусної поїздки
4. Проводить пішу екскурсію на місцевості
5. Проводить екскурсію об'єктом